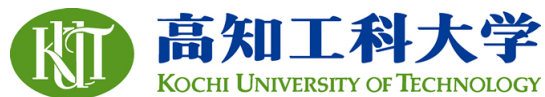


# Kochi University of Technology Academic Resource Repository

---

Title	人事制度と教員評価システム
Author(s)	坂本, 明雄, 岡村, 甫
Citation	高知工科大学紀要, 1(1): 42-51
Date of issue	2004-03-31
URL	<a href="http://hdl.handle.net/10173/90">http://hdl.handle.net/10173/90</a>
Rights	
Text version	publ isher



Kochi, JAPAN

<http://kutarr.lib.kochi-tech.ac.jp/dspace/>

# 人事制度と教員評価システム

坂本明雄 \*

岡村 甫 \*\*

高知工科大学工学部

〒 782-8502 高知県香美郡土佐山田町宮ノ口 185

E-mail: \*sakamoto.akio@kochi-tech.ac.jp \*\*okamura.hajime@kochi-tech.ac.jp

**要約：**2001 年度から運用を開始し、2003 年度からは年俸に直接連動することとなった高知工科大学の教員評価システムを、人事制度とともに解説した。特に教員評価については、過去 2 年間の評価実績をもとに企画室で評価方法の一部を見直したため、従来の評価式との違いについても説明した。

**Abstract :** In this article, personal rating system for the faculty that Kochi University of Technology employed is explained along with the human resources management system. The system has been started since 2001 and is directly influenced with the faculty's annual salary from this year. Since it has been partially revised based on the results of rating in the last two years, the difference between the old and new evaluation formulas to assess each faculty member is also described.

## 1. はじめに

我が国は今、規制緩和と評価の時代であり、大学もまたその流れに無関係ではいられない。1991 年に大学設置基準が大綱化され、大学の自己裁量権が増したが、同時に大学は自己点検・評価による改善に努めるよう求められた。さらに 1999 年の改正では、自己点検・評価が義務づけられるとともに、外部評価が努力目標となった。そして、2000 年 4 月に大学評価のための第三者機関として大学評価・学位授与機構が発足したのである。

一方、大学教員の評価についてはどうであろう。大学教員として新規に採用され、あるいは昇任するときには、その大学あるいは学部において何らかの評価がなされる。また、大学や学部の新設に際しては、設置審議会で教員個人の評価が行われている。これらの場合の評価はほ

ぼ研究業績のみでなされてきたが、大学教員の職務は研究だけではないことは明らかである。その意味では、教員の活動全般に対する組織的な評価は、ほとんど行われてこなかったと言っても過言ではない。

大学評価・学位授与機構の館は「教員評価の基本は、組織内における内部評価であり、その成否はそれを恒常的に行うための仕組みを個々の大学において構築することにかかっている」とし、そのためには、評価を実行するための大学におけるマネジメント改革などが求められるとしている [1]。

本学では「教員評価システムを作ることは、その大学がどのような教員を好ましいと考えているかを表現することであり、そのシステムによって、大学の持続的発展が可能であるかどうかが決まる」[2] という考えに立ち、2001 年度

から本格的な教員評価を実施してきた。

2001 および 2002 年度は評価結果を賞与の一部に反映させたが、この 2 年間で教員評価システムの適否を試行してきたと考えることができる。その結果、多少の修正を行えば、教員の年俸や昇格にも適用可能であると判断し、2003 年度からの新規採用者および昇格者に対しては任期制と併用して、教員評価の結果に連動する年俸制を全面的に適用することにした。このことにより、教員評価システムは教員の人事や給与に大きな影響を与えることになることから、評価の精度を上げる必要があり、学内の企画室で、過去 2 年間の教員評価の実績をもとに評価方法の見直しを行った。

本稿では、2 章で教員評価と密接なかわりがある本学の人事制度について説明し、3 章では 2003 年度から適用される教員評価システムを解説する。

## 2. 人事制度

ここでは、1997 年の開学以来の考え方も一部まじえて、本学の人事制度について説明する。

### 2.1 一般教員

高知工科大学では開学以来、必修科目なしのカリキュラム編成、産官学一体のプロジェクト研究、オフィスアワーやインターンシップ制度など、新しい教育・研究システムを積極的に導入してきた。また、変化に合わせた柔軟な体制がとれるよう、予算の配分や人事の決定権など従来教授会に与えられていた権限を大学運営委員会に置いた。しかし、こと人事制度については、給与を含めて、国立大学に準じたごくオーソドックスなものであった。

2003 年度より、各教員がそれぞれその長所を生かして大学の発展に寄与すると同時に、それぞれの人生がより豊かなものになるように、人事制度を全面的に改めた。すなわち、常勤の講師、助教授、教授に関しては、基本的に任期制

と職能に応じた年俸制を採用することにした。現在在籍している教員も速やかにこの制度に移行することを期待している。

この制度は、高知工科大学への貢献に自信のある教員にとって極めて良いものであると確信している。また各教員の教育や研究における自由を保証する上でも大変有意義なものである。大学は、たとえ研究を中心とする場合でも、学生の成長を自分の喜びとすることができる人のみが幸福に過ごせる場所であり、また、学生とともに一生自己研鑽を行う場でもある。本学が採用した人事制度が、このような価値観を持つ教員の活躍に役立つと確信している。

### (1) 採用方法

教員の採用は、教員選考委員会が候補者一人を大学運営委員会に推薦し、委員の三分の二以上の賛成によって決定する。教員選考委員会は各学科の教員を中心に構成され、公募による候補者について審査する役目を負う。末松初代学長は、公募の内容について、学長の許可を必要とすることによって、大学にとって必要な分野に教員をシフトできるよう、強い指導力を発揮してきた。しかし、制度そのものをこの目的に合ったものとするのが、持続的発展にとって有効であることは明らかである。

そこで、2001 年度より、教員選考委員会の構成員を、学長、副学長、当該学科長（またはコース長）および大学運営委員会の推薦する教員（通常は当該学科の教員）の計 5 名とし、さらに 2003 年度より教員選考委員会の構成員 5 名を学長の指名に変更した。ただし、当該学科長（またはコース長）および当該学科の教員 1 名を含むことには変わりはない。これによって、大所高所から、大学にとって真に必要な分野を設定することを制度的に保証することができる。

教員に欠員ができると、まず教員選考委員会を設置し、必要分野と公募内容を作成して大学運営委員会の承認を得た上で公募する。応募者の書類選考により候補者を絞って面接を行い、

適任者が得られた場合には、大学運営委員会に推薦するという手順を踏んで採用する。ただし、一般教員の定員 95 名のうち 6 名は必要な分野に充当するために、流動的な定員として活用する。

表 1 教育職員年俸表

号給	講師	助教授	教授
	万円	万円	万円
1	－	－	700
2	－	－	750
3	－	600	800
4	－	650	850
5	500	700	900
6	550	750	950
7	600	800	1,000
8	650	850	1,050
9	700	900	1,100
10	750	950	1,150
11	800	1,000	1,200
12	850	1,050	1,250
13	900	1,100	1,300
14	－	1,150	1,350
15	－	1,200	1,400
16	－	－	1,450
17	－	－	1,500

## (2) 任期と標準年俸

任期と標準年俸（表 1 の 9 号給）は、講師、助教授、教授に対して、それぞれ 5 年と 700 万円、10 年（1 回の更改を含む）と 900 万円および 5 年と 1,100 万円とする。大学宿舍あるいは大学の提供している宿舍に入居しない場合には、これに住宅手当を含む諸手当として一律 50 万円が付加される。

採用または昇格後 3 年間の年俸は、採用時あるいは昇格時に、十分な人事評価が行なわれているという前提に立って、年齢にかかわらず、原則として上記の標準年俸とする。大学への貢献が同じであれば、年齢に関わらず同じ年俸を払うのが公正であるとの考え方である。また、教員評価を年俸へ適用するにあたっては、大学

の機能を考え、過去 3 年間の教員評価の平均値を基に行う。なお、現在年俸制でない教員がこの制度に移行する場合には、移行後 3 年間の年俸額は、現在の年俸と標準年俸のいずれかを選択できる。

講師、助教授、教授の職務には基本的な相違はなく、同一の評価法を適用するが、達成すべき要求レベルは後者ほど高いのは当然である。講師・助教授の任期は、その任期終了時に、昇格することを期待して設定されている。教授は任期終了時点で、標準評価得点（1,100 点）をクリアするなど一定の評価が得られれば定年までその職にとどまることができる。

その一方で、任期終了時点における過去 3 年間の教員評価点が、それぞれの職に設定されている限度以下となった場合には原則として再任されない。その限度は、講師、助教授、教授に対して、それぞれ 500 点、600 点および 700 点であり、これらは年俸の下限值に対応している。この下限値以上であれば大学では再任は妨げない。年俸額を考慮の上で、各個人の判断に任せられる。

## (3) 昇給・減給

採用または昇格後 4 年目以降の年俸は、教員評価システムによる評価点によって、それぞれの職に応じて設定されている年俸表の限度額内で上下することになる。これも同様に過去 3 年間の平均値をもとにする。

なお、給与表の限度額は、講師、助教授および教授に対して、それぞれ標準年俸から±200 万円、±300 万円および±400 万円となっている。昇給または減給は原則として、1 年 1 号給（50 万円）とするが、学長が認めた場合には 2 号給の昇給も可能とする。このように年俸への評価の反映は、3 年間という期間によってなだらかに変化する。また 1 年あたりの昇給と減給に限度枠があることから、教育や研究などにおいては改善の効果が比較的ゆっくり表れるという大学での仕事の性質を加味したものになって



いる。また各人の個人的理由（育児・介護など）によって仕事量が増減しても、年俸は大きく変化しない。

## 2.2 教育または研究に専念する教員

2003年度より、教育に専念する教員および研究に専念する教員の制度を発足させた。

### （1）教育講師

教育講師の職務は、一言で言えば学生の指導である。業務内容の専門分野に関連する企業や教育分野でのキャリアを終えたおおむね55歳程度の方々に、その貴重な経験を生かして、実験や設計、演習の指導をしていただくための職種である。大学での学習と社会に出るために必要な基礎技術の習得を少人数の学生に対して行うセミナー（科目名は『スタディ・スキルズ』）を担当するとともに、個々の学生への丁寧な指導も期待している。

任期は原則5年とするが、再契約や任期の延長については柔軟性のある運用をする。採用は各教室・学科の推薦を大学運営委員会が承認する方式で行う。豊富な経験と知恵とを学生達に伝えることに喜びと情熱とを持っている方は多く、12名の募集に対して100名以上の応募があった。

### （2）総合研究所所属の教員

総合研究所を改組拡充し、研究機能の強化を図ることにした。2003年度は、5名の専任教授がそれぞれの研究プロジェクトのリーダーとして研究に専念している。その任期はプロジェクトの期間を基本とする。採用は学長が推薦し、理事会が承認して決定する。

### （3）助手

助手についてもその職務内容を変更し、研究を主たる業務とした。助手は大学でのキャリアの第一歩であるが、その時期に最も大切なのは研究業績を挙げることである。しかし、大学における助手の身分は本来あまり良いものではなく、わが国のような助手制度をとっている国は

他にはない。

助手は長くやるべきものではないと考え、任期を3年以内とし、再任は原則なしとした。その代わり、この3年間は一切の雑用を課さず、研究に専念することができる。採用は研究プロジェクトのリーダーの推薦を大学運営委員会が承認して決定する。その給与の半額は研究プロジェクトで負担することになっている。

## 2.3 教員評価システム

企業と同じように、大学でもビジョンや目的を言葉として掲げている。しかし、大学には言動が一致しているかどうかを測るシステムがない。そこで、教員の行動規範を教員評価システムとして、具体的、定量的に表すことにした。

この教員評価システムを2001年度から採用し、その結果を賞与の一部に適用することで、試行してきた。その結果、多くの教員の基本的な合意が得られるものになったと判断して、2003年度から本格的な採用に踏み切ることにした。

教員評価システムを定める手続きは、「学長は、学長任期の最初の年に教員評価の具体的な方法を提案し、教授会の議を経て決定する」とした。教員評価システムを作ることは、大学がどのような教員を好ましいと考えているかを表現することである。その内容がいつも変わるようでは、教員は混乱する。そこで、その修正には評価対象者の三分の二の賛成が必要であるとした。

しかし、大学の進むべき方向は当然ながら時代の変化に応じて柔軟に変えていく必要があることも事実である。学長が代わるときがその節目であるとすれば、新学長がその任期の最初に新しい教員評価の具体的な方法を提案し、教授会の議を経て決定するのが適当であると思われる。

この評価システムは、教員を評価することだけが目的ではない。大学が進む方向を明確に示

し、そのために教員はどうあるべきかを表現する具体的な手段といえる。各教員がそれぞれ自分の評価を上げるべく努力すれば、大学の目標が自然に達成できていく仕組みになっている。教員の能力がより一層活かされ、大学の更なる発展を図るために、学長は評価実施後に教員と面談することを原則とした。

大学には色々な人間が必要である。そのような人たちを一律に評価することは難しいが、大学への貢献度として定量化することにした。大学の商品は「卒業生」と「研究成果」、それらを通じての「社会貢献」といえる。教員評価システムはこれらの商品を作り出す装置と考えている。教育を重点的に行う教員には必ずしも研究成果を期待しないし、研究中心の教員は教育の負担が少なくてもよい。さまざまな特性を持つ教員がそれぞれの能力を発揮できることが重要である。

若い教員には研究と教育の両方を勧めるが、研究8割：教育2割でも良いだろう。既に世界的な研究者になっている人はそのほうが良い。一方、企業や大学で一仕事終えて、これまでの蓄積を教育に生かしたいという教員には、教育主体でやって欲しい。教員評価システムはこれらのことをうまく表現できるように作成されている。

評価項目のすべては、その時点における大学の目標に即した係数によって、一元的に数値化されるのがこのシステムの中心の特徴であるが、「定量化」のほかに、「自主性」、「結果主義」、「透明性」の3点を重視したシステムになっている。

研究、広報、学会や地域活動などに関する評価点は自己申告に基づいて算出される。これらは、教員の活動の結果で表される。教員の創造的な活動は、プロセスの自由度があって初めて促進される。しかし、結果を評価するだけでは必ずしも十分でないことも事実である。一部プロセスを主観的に評価することも取り入れている。

ただし、その評価結果はすべて公表とする。公表によって、初めて主観的评价の公正さが保たれると考えるからである。

どのようにうまく作ったシステムといえども情勢の変化が生じれば不都合が生じてくる。また、必ず欠陥を内蔵している。そこで、学長は教員評価委員会に諮り、補正のための評価を付加できることにした。これは大学として新しい試みを実施しようというときなどには特に有効な方法である。

この教員評価システムが適用されるのは一般教員のみである。使命が明確な教育講師や助手は対象外である。また、管理運営に専念する学長、副学長等には適用されない。これらの管理職は評価する組織あるいは職が別に定められており、評価が悪ければ失職する立場にある。

## 2.4 教員自己研鑽システム

大学の発展にとって、教員の質と量およびその志の高さが最も重要であることは論を待たない。そのためには、教員には常に自己研鑽が要求される。開学以来、本学では以下の教員自己研鑽システムを持っているが、残念ながら必ずしもその意図が十分に発揮されているとはいえない。今後そのサポートを十分に行う予定である。

### (1) サバティカルクォータ

開学当初から、1年を4期に分けたクォータ制度をとっている。そして、教員はあらかじめ登録した1クォータについて、大学の一般業務を免除されることができる。この期間を自らの計画に従った自己研鑽に充てることが可能である。

### (2) 大学研究旅費

高度情報化時代を迎えて、高知のような地方に居ても世界中のあらゆる情報に接することが可能になってきた。しかし、真に重要な情報はやはり人と人との直接的な接触から生まれるのは言うまでもない。

そこで、地方における地理的な不利を補うために、開学当初から教員一人当たり年間 200 万円の研究旅費を用意してきた。大学は空港まで車で 20 分ほどの距離にあり、空港での手続きに要する時間の少ない地方空港の利点を生かせば、大学を出て 3 時間後には東京や大阪の中心地に到着できる。旅費さえあれば地域的不利はない。

開学前の計画では、その旅費は集めた基金の果実も利用して、国内外無差別に使用でき、教員の自己研鑽に活用できる予定であった。ところが、利息が事実上まったく期待できない状況になり、やむを得ず、原則国内旅費（海外は年 1 度）で、年度繰越ができないという運用をしてきた。その結果、年間一人あたり約 75 万円の使用額であり、しかも研究費に余裕のある教員ほどその使用額が多い状況となった。

そこで、2001 年度より、研究旅費を教授 50 万円、助教授・講師 100 万円とし、初期の計画どおり、国内外無差別、年度繰越可とし、数年間に一度の海外研修や毎年の国内研修を計画的に行えるようにした。教授を助教授・講師よりも少額としたのは、自己調達の容易さを考慮したものである。

### **(3) 大学研究費**

外部資金の獲得による研究が重要であることはもちろんであるが、少額でも自由に使える研究費は、大学人、特に若手教員にとっては、貴重なものである。大学から一般教員に配布する研究費は、一人当たり年間 400 万円としてきた。ただし、その中から学科のプロジェクト研究や大学の研究プロジェクトに要する研究費および光熱水道費が差し引かれる。

## **3. 教員評価システム**

本学の教員評価は、2001 年度から運用された。この年の評価結果から、一部の評価項目については評価式の係数を若干変更して、2002 年度の評価が行われた。2003 年度からは、年俸額にも

影響を与えることになったことから、本学の企画室で慎重に検討して新しい教員評価の方法が決定され、教授会の採決を得て採用されることになった。

今回の改正案を作成するにあたって、大学本来の使命である教育、研究、社会貢献を教員の活動の中心にすえることとし、大学の運営にとっては不可欠であるが必ずしも教員本来の業務ではなく本来手当て等で処理すべきものは、原則としてははずすことにした。ただし、現時点では必ずしも十分な手当てが支払われていない業務については、当分の間、評価対象とすることとした。それらの項目は、年度初めに、その年度に強調すべき事項と併せて、評価項目と評価方法を提示することにした。

### **3.1 教員評価システムの概要**

#### **(1) 評価方法を定める手続き・運用方法等**

学長は、学長任期の最初の年に評価の具体的な方法を提案し、教授会の議を経て決定する。その修正には、評価対象者の三分の二の賛成を必要とする。

評価対象者に対しては、過去 3 年間の評価結果を翌年度の年俸の資料、昇格等の参考とする。評価の実施は教員評価委員会で行う。

学長は評価実施後に教員と面談することを原則とする。

#### **(2) 教員評価委員会**

評価資料に基づいて、年度ごとに評価対象者の評価を行い、その結果を速やかに本人に通知し、評価結果に対する異議申し出を受付ける。委員は、学長、工学研究科長、工学部長、教室長および学長が特に必要と認める者とする。

#### **(3) 評価方法**

評価は、教育、研究、社会的貢献、広報および外部資金導入等、本学に直接間接に貢献する項目を対象とする。

評価の対象とする資料は、公式な事務局資料および大学ホームページに本人の責任で公開さ



れたものとする。

各項目に関する評価は、評価点で数値化する。評価点は、質 (A)、種別 (X) および量 (N) を考慮して算定される。

A：質を表し、教員評価委員会で定め、教員に公表する。

X：種別を表し、教員評価委員会で定め、教員に公表する。

N：量を表し、自動的に計算できる。

情勢の変化および評価方法の不備を補うため、学長は教員評価委員会に諮り、その年度に適用する項目を特別に設定することができる。その評価結果は、評価対象者全員に公表する。

#### (4) 評価対象者

評価対象者は、教授、助教授および講師とする。学長、副学長、工学研究科長、工学部長、教育本部長、研究・産学連携推進本部長、国際交流センター長および総合研究所所属教員は評価対象者から除外する。

### 3.2 評価項目の内容

以下では、各評価項目を算出する式と値の説明を行う。説明文の中で「従来」と表現されているのは、2001 および 2002 年度の評価システムを指している。また、「別途例示」とあるのは、X の値を具体例を用いて別途例示することを意味しているが、ここでは例示は割愛した。

#### (1) 教育

##### (1.1) 講義・演習等

$$\Sigma [3 \times (A - 1.3) \times X1 \times X2 \times N1 \times \sqrt{(N2)}]$$

A = 学生による授業評価ポイント

X1 = 1 (一般)

1.2 (英語、数学、情報科学、物理 2 科目、化学 2 科目、生物 2 科目)

0.1 (放送大学や非常勤講師の講義を世話した場合)

X2 = 貢献度 (複数の教員が担当する場合は合計が 1)

N1 = 単位数 (ただし、英語の場合は 1.5 倍

する)

N2 = 授業評価提出数 (学生を区分する場合はその担当分)

ただし、履修登録数以下とする。

また、卒業研究等は除き、5 名以下の場合は 0 とする。

従来の式では最初の係数は  $2 \times (A - 0.8)$  であった。授業評価ポイント A の影響を幾分大きくし、平均で 13% 増とした。例えば A = 3.3 の場合は 20% 増となるが、A = 2.3 の場合は 9% の増である。なお、過去 2 年間の A の値の平均値は約 2.8 であった。

授業は大学での教育の中心であり、学生の成長は単位数に比例すると考えたい。そこで、大学院講義科目や実験科目に対しても一般の学部講義科目と同じとしている。なお、大学院修士課程の学生数が学部と大差なくなるのが本学の目標である。X1 = 1.2 とした科目は、全学共通の本学強調科目である。

また、受講生が数名程度の講義は不効率であり、卒業研究及びそれに類する科目を除き、5 名以下の場合には評価に加えていない。

##### (1.2) 指導教員 $\Sigma [X \times N]$

X = 20 (修士課程主指導教員)

60 (博士後期課程主指導教員)

5 (博士後期課程副指導教員)

N = 大学院学位取得学生数

従来あった教育と就職に関する所属長からの配分をなくし、直接教員に配分することになったので、従来より大幅に X を増加した。

##### (1.3) 学生の外部発表指導 $\Sigma [10 \times A \times X]$

A = 1 (基本)

2 (受賞・表彰のあったもの)

X = 1 (日本語で発表)

3 (英語で発表)

5 (外国で発表)

学会等での発表、設計コンペ参加及びそれに準じるものを対象とする。複数教員で 1 人の学生を指導した場合は X を按分する。また、複数



の学生が共同で1つの発表をした場合は、件数は1とする。他大学の学生を指導した場合は対象としない。

教育効果が上がっているという実績を考慮して従来の2倍とした。発表の結果として学生が受賞した事例があり、新たに質(A)の値を導入した。

#### (1.4) 一般教材等作成 $\Sigma [A]$

A = 10 ~ 100

通常の講義に用いるだけのものは除く。ただし、自分の講義以外で使用されるものについては、適正に評価する。

### **(2) 研究**

#### (2.1) 受賞 $\Sigma [A]$

A = 50 ~ 1000 (別途例示)

#### (2.2) 論文・作品 $\Sigma [X \times A / (N + 1)]$

X = 20 ~ 300(掲載誌・作品の重要度による)  
(別途例示)

A = 1 ~ 2 (貢献度)

N = 本人を含む著者数

学科推奨論文誌, 学科推奨専門誌, 世界一流雑誌等を精密に特定し, 良い研究成果に対する評価点を従来よりも増加した。

#### (2.3) 発表・講演 (最大5件)

$\Sigma [10 \times X1 \times X2]$

X1 = 1 (自主発表)

2 (招待発表)

X2 = 1 (日本語で発表)

3 (外国語で発表)

5 (世界的な国際集会等で発表)

学会等での教員本人による研究発表や学術的な講演などが該当する。従来の「口頭発表等」と「学会などにおける招待講演等」を統合した。なお、同一年度内の最大5件までを評価対象とする。

#### (2.4) 著作等

$\Sigma [10 \times \sqrt{(N1)}] + \Sigma [100 \times X2 / N2]$

N1 = 印税額/万円

X2 = 1 (著者の場合)

#### 0.4 (編集者の場合)

N2 = 著者または編集者の数

編集者を項目に加えた。第2項は、発刊時に評価する。また、従来の「著作等・特許等」を分離した。

#### (2.5) 特許等

$\Sigma [10 \times \sqrt{(N1)}] + \Sigma [100 \times X2 / N2]$

N1 = 特許料/万円

X2 = 1 (特許出願日)

1 (特許登録日)

N2 = 発明者の数

特許申請(出願)日に加えて特許登録日を評価項目とした。

#### (2.6) 研究グループの研究計画と達成度 A

A = 0 ~ 200 (研究グループ全体に対して)

研究計画とその達成度について、プレゼンテーション、紀要への投稿、英語によるホームページへの掲載などを研究評価委員会で総合評価して、そのグループ全体に配分し、そのグループがあらかじめ定めておいた比率に応じて教員個人に配分されるように変更した。なお、個人研究は、論文その他によって評価されているので、ここでは協力して研究することがいかに効果的であるかを訴えてほしい。

### **(3) 社会的貢献、広報活動および外部資金の導入**

#### (3.1) 学会活動等 (最大5件) $\Sigma [X]$

X = 10 ~ 100 (別途例示)

専門分野において教員が評価されていることが学会の活動からある程度判断できるので、外部評価の一環として評価項目に入れてある。しかし、外部での活動と大学での活動は一般に相反事項でもあるので、評価に入れる項目を最大5件に制限している。

政府機関、民間企業、各種団体の委員、役職等についても、専門分野での評価によって委嘱されていると考えられるので、この項に含める。また、高知県に関するものは「(3.2) 高知県の地域活動にかかわる委員等」で評価する。なお、

他大学等の非常勤講師は評価対象にしない。

評価点は専門分野での評価を反映したのとなっているはずである。他の評価点とのバランスを考慮し、例示に示したように全体として幾分評価点を減じた。学会等からの依頼書等が来た時点で事務局に届けたもののみを対象とする。2年以上の期間が明記されている場合には次年度も自動的に処理される。

### (3.2) 高知県の地域活動にかかわる委員等

(最大5件)  $\Sigma$  [X]

X = 5 ~ 20 (別途例示)

### (3.3) マスメディア (最大5件) $\Sigma$ [X]

X = 10 ~ 50 (別途例示)

### (3.4) 一般講演等 (最大5件) $\Sigma$ [X]

X = 10 ~ 50 (別途例示)

各種のマスメディアあるいは講演会等で大学の評価を高める効果があったと認められるものを評価対象とする。「(2.3) 発表・講演」との重複した評価はしない。

新聞等のコピー、録画テープ、講演案内などが遅くとも1ヶ月以内に事務局へ届けられたもののみを評価対象とする。提出期限を定めたのは、これらの事例を大学広報誌 Flying Fish や大学案内などへ積極的に利用することを前提にしているからである。

### (3.5) 科学研究費補助金

$\Sigma$   $[2 \times \sqrt{(10 \times N1) + 20 \times N2}]$

N1 = 採択金額 (万円)

N2 = 研究代表者として申請して採択されなかった件数

科学研究費補助金の採用件数と額は大学の研究レベルの評価に利用されている。申請した場合には、不採択であっても申請金額にかかわらず一定の値で評価する。

### (3.6) その他研究費 $\Sigma$ $[\sqrt{(N1) + 0.2 \times N2}]$

N1 = 大学に導入した入金済み金額 (万円)

N2 = オーバーヘッド入金済み額 (万円)

外部資金の導入額そのものが大学の評価にかかわるが、大学への直接的貢献はオーバーヘッ

ド分にある。その評価を従来の2倍にした。

### **(4) 当該年度に適用する項目**

ここには、当該年度において重点的に実施すべき施策に応じた評価点の配分が示される。

2003年度から本学では、従来の学内委員会のいくつかを廃止し、教職員をメンバーとする入学センター、教育センター、就職センターなどを組織した。当該年度における施策は各センターで立案・計画され実施されることになる。評価点は、それぞれの施策に応じて責任者であるセンター長自身に役職点として配分されるとともに、センター長の持ち点が別途配分される。センター長は、その施策実施に対する貢献度に応じてセンターのメンバーあるいはメンバー以外の教員に持ち点を分配する。ただし、教員への分配に際しては、教員評価委員会委員の意見を聞いた上で原案を作成し、最終的に教員評価委員会の承認を得なければならない。その配分結果は、評価対象者全員に公表する。

## **4. おわりに**

本稿では、2001年度から運用を開始し、2003年度からは年俸に直接連動することになった本学の教員評価システムを、人事制度とともに解説した。

近年、国公立を問わずいくつかの大学で教員評価を本格的に導入し始めているが、年俸に直接かかわる形の教員評価システムの例は皆無と言っていいだろう。しかし、近い将来、多くの大学において、任期制、年俸制、教員評価などは当然のことになると思われる。

2002年5月に本学で実施した外部評価に際して、学外の評価委員に配付する目的で作成した“高知工科大学 今後の取り組み(案)”の中にある次の一文を引用して本稿の締めくくりとしたい。

『少子化傾向が顕在化していた平成9年に開学した高知工科大学は、既存の大学ができることをしていたのではその存在意義はなく、「大学

のあるべき姿を常に追求する使命」を開学当初からもつ宿命にある。』

本稿をまとめるにあたり貴重なご意見を賜った企画室のメンバーである，野尻洋一教授，蝶野成臣教授，篠森敬三教授，八田章光教授に感謝いたします。

## 文献

- [1] 舘 昭, “教員評価システムと大学マネジメント改革 —組織的な評価開発と処遇・雇用方策—”, 教員評価制度の導入と大学の活性化, pp. 4-9, 高等教育情報センター, March 2003.
- [2] “高知工科大学自己点検・評価報告書 —平成 12・13 年度を振り返って—”, 高知工科大学, May 2002.